



INSTITUTO  
**DE CIENCIA, TECNOLOGÍA  
E INNOVACIÓN**

---

GOBIERNO DE CHIAPAS

**CHIAPAS**  
*de Corazón*



**Propuesta para realizar un plan de trabajo que incorpore la perspectiva de género y contribuir a disminuir las brechas de desigualdad en su institución.**

**Para realizar su plan de trabajo es necesario tomar en cuenta que aplicará para toda la institución.**

Revisar sus programas, proyectos, acciones y actividades que realiza su institución

Revisar y analizar los resultados obtenidos en las preguntas de investigación

Revisar su misión, visión y objetivos estratégicos de su institución

Revisar sus indicadores de cumplimiento de su institución y articulación con la Política Estatal

Analizar el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024

Analizar el Programa Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2020-

2024 Revisar la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una

Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

A continuación, presentamos, ejercicios básicos para analizar la inclusión de la perspectiva de género en la planeación.

## Metodología de Marco Lógico<sup>1</sup>

La metodología de Marco lógico se sustenta en un diagnóstico detallado del problema a resolver, y la incorporación de la perspectiva de género permitirá identificar, hacer visible y dimensionar las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres, las necesidades específicas de las mujeres y los aspectos discriminatorios de género contenidos en ejercicios programáticos y concepciones de problemas previos, así como detectar resultados pobres en materia de igualdad de género que es preciso reforzar con medidas especiales de carácter temporal.

## Análisis de género

Se aplica para identificar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la igualdad entre los géneros.

Este análisis se aplica en las políticas públicas para identificar y considerar las desigualdades de género, las necesidades diferenciadas por sexo y la discriminación contra las mujeres, en el diseño e implementación de planes y programas y, en la evaluación, valorar los efectos de las políticas, planes y programas sobre la condición y posición social de mujeres y hombres respecto al acceso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres, es decir, sobre la igualdad de hecho, en los resultados.

## Preguntas claves

- ¿La problemática analizada tiene causas diferenciadas entre mujeres y hombres?
- ¿A quién afecta más el problema a mujeres o a hombres?
- ¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?
- ¿La problemática analizada genera efectos diferenciados entre mujeres y hombres?
- ¿De qué manera afecta el problema a las mujeres y de qué manera a los hombres?
- ¿Estos efectos implican la creación, el mantenimiento o el incremento de brechas de género?
- ¿Qué tipo de desigualdad se genera entre mujeres y hombres debido a las causas analizadas?
- ¿Cuáles son las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que inciden en la problemática?

---

<sup>1</sup>Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres. Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género. México D.F.: Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.



Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

Identificar las oportunidades y limitaciones del desarrollo que se vive en la institución.

Factores de contexto <sup>2</sup>	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
<b>Físicos</b>	Actualizar señaléticas	Sentirse incluida	No sentirse incluida No hay igualdad de condiciones en el lenguaje	Normalizar el lenguaje incluyente	Que no le genera conciencia el cambio	Que la población se sienta incluida	No hay igualdad de condiciones en el lenguaje
	Adecuar las áreas de recepción	Eficiencia compromiso institucional	Inseguridad al uso de nuevas herramientas	Eficiencia compromiso institucional	Inseguridad al uso de nuevas herramientas	Eficiencia compromiso institucional	Inseguridad al uso de nuevas herramientas
	Adecuar los servicios sanitarios	Tranquilidad Seguridad Comodidad Inclusión	Afecta la salud Intranquilidad Inseguridad Incomodidad	Comodidad Inclusión	Incomodidad Afecta la salud	Tranquilidad Seguridad Comodidad Inclusión	Afecta la salud Intranquilidad Inseguridad Incomodidad
	Insumos de limpieza e higiene disponible	Higiene Tranquilidad	Preocupación Afecta la salud	Higiene Tranquilidad	Preocupación Afecta la salud	Higiene Tranquilidad	Preocupación Afecta la salud
<b>Económicos</b>	Priorizar recursos presupuestales para las adecuaciones y mejoras en la institución	Sentirse incluida Tranquilidad Comodidad Seguridad	Desigualdad Intranquilidad Incomodidad Discriminación	Normalizar la inclusión de géneros Tranquilidad Comodidad Compromiso No discriminación	No genera conciencia al cambio Intranquilidad Incomodidad Falta de compromiso Discriminación	Se siente incluida Tranquilidad Comodidad Seguridad	Desigualdad Intranquilidad Incomodidad Discriminación
<b>Sociales</b>	Generar la convivencia entre géneros	Sana convivencia Integración Compañerismo Inclusión	Apatía entre géneros Exclusión Discriminación	Sana convivencia Integración Compañerismo Inclusión	Apatía entre géneros Exclusión Discriminación	Sana convivencia Integración Compañerismo Inclusión	Apatía entre géneros Exclusión Discriminación
	Fomentar valores entre el personal	Inclusión Respeto Empatía Solidaridad	Falta de respeto Intolerancia Incomprensión	Mejor trato Cambio de actitud	Convivencia no sana Indiferencia	Sensibilización ante la igualdad de género	Discriminación Desigualdad
<b>Políticos</b>	Disponibilidad para la actualización de la normativa institucional	Seguridad Tranquilidad Imparcialidad	Miedo	Igualdad Respeto Imparcialidad	Indiferencia Parcialidad	Seguridad Tranquilidad Imparcialidad	Miedo
	Priorizar proyectos y/o programas que fomenten la igualdad de género	Integración Inclusión Amplia el conocimiento	Discriminación Exclusión	Conocimiento Mejora de la perspectiva	Falta de cultura de género Desconocimiento	Inclusión Integración Amplia el conocimiento Igualdad	Discriminación Exclusión
	Respeto a ideologías y creencias	Tolerancia Aceptación Respeto	Incomprensión Discriminación Abuso	Tolerancia Aceptación Respeto	Incomprensión Discriminación Abuso	Tolerancia Aceptación Respeto	Incomprensión Discriminación Abuso

<sup>2</sup>Debe incluir, además, variables como: clase, etnia, edad, procedencia rural/ urbana, credo religioso y preferencia sexual.



Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres

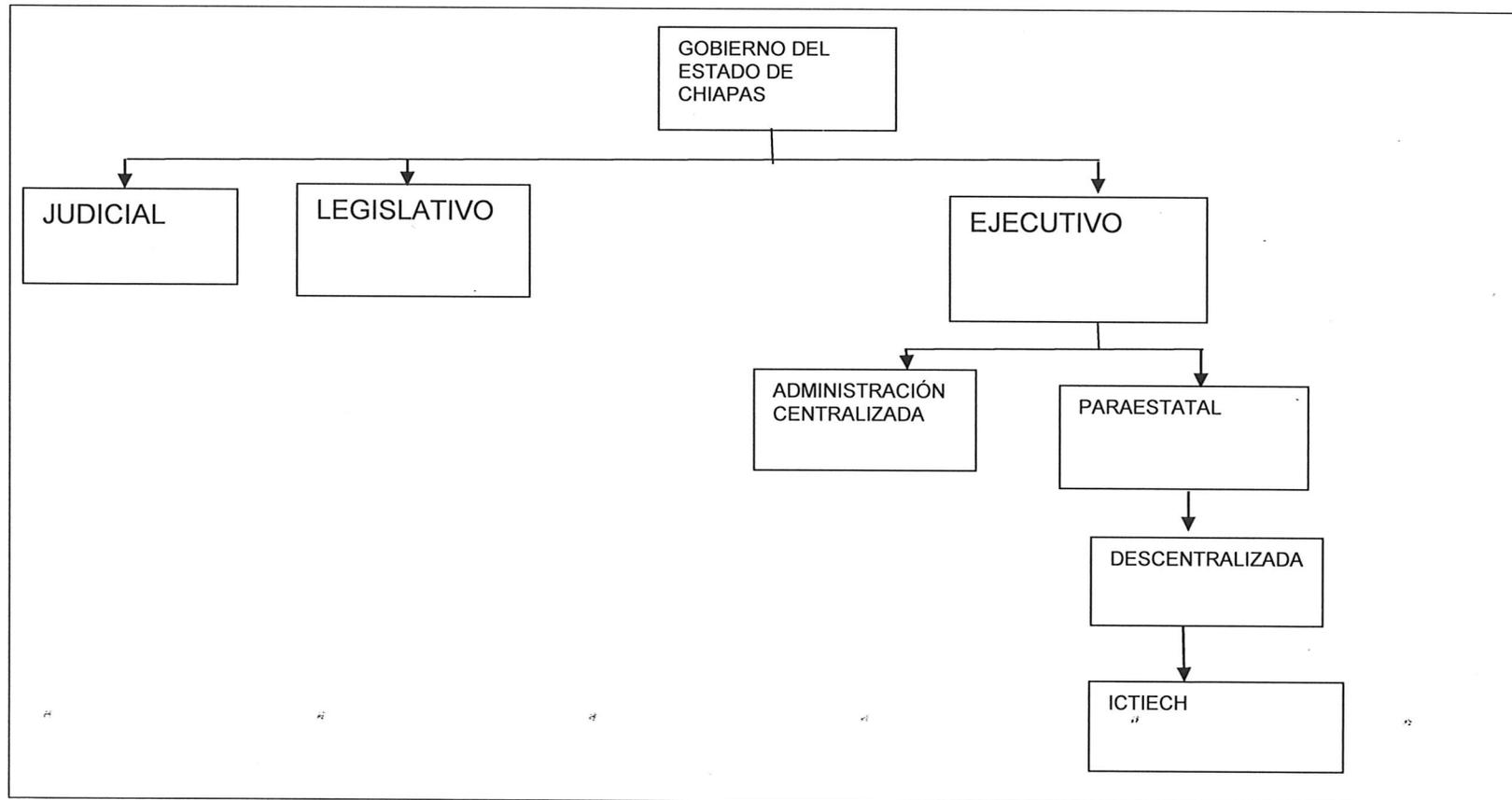
Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

Factores de contexto <sup>3</sup>	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Espacio adecuado para capacitaciones y desarrollo de actividades	Tranquilidad Seguridad Calidad en el aprendizaje	Intranquilidad Desinterés Deficiencia en el desarrollo de las actividades	Tranquilidad Seguridad Calidad en el aprendizaje	Intranquilidad Desinterés Deficiencia en el desarrollo de las actividades	Tranquilidad Seguridad Calidad en el aprendizaje	Intranquilidad Desinterés Deficiencia en el desarrollo de las actividades
	Infraestructura tecnológica adecuada	Desarrollo de las actividades con mayor eficiencia	Frustración Incremento en el tiempo para el desarrollo de las actividades	Desarrollo de las actividades con mayor eficiencia	Frustración Incremento en el tiempo para el desarrollo de las actividades	Desarrollo de las actividades con mayor eficiencia	Frustración Incremento en el tiempo para el desarrollo de las actividades
Económicos	Recursos para Capacitaciones con temáticas de género	Ampliación del conocimiento Inclusión Seguridad Reconocimiento del derecho	Abuso Discriminación Inconciencia	Ampliación del conocimiento Inclusión Seguridad Perspectiva de género	Abuso Discriminación Inconciencia	Ampliación del conocimiento Inclusión Seguridad Reconocimiento del derecho	Abuso Discriminación Inconciencia
	Material de apoyo	Ejecución eficiente de los programas y proyectos	Mal desempeño laboral	Ejecución eficiente de los programas y proyectos	Mal desempeño laboral	Ejecución eficiente de los programas y proyectos	Mal desempeño laboral
	Prioridad en el presupuesto	Sentirse incluida Sentimientos de bienestar	Incertidumbre en la ejecución de los programas y proyectos	Sentimientos de bienestar	Incertidumbre en la ejecución de los programas y proyectos	Se siente incluida Sentimientos de bienestar	Incertidumbre en la ejecución de los programas y proyectos
Sociales	Proyectos y programas con perspectiva de igualdad y equidad de género	Equidad Inclusión Participación Igualdad Imparcialidad	Parcialidad Exclusión Discriminación Desigualdad	Equidad Inclusión Participación Igualdad Imparcialidad	Parcialidad Exclusión Discriminación Desigualdad	Equidad Inclusión Participación Igualdad Imparcialidad	Parcialidad Exclusión Discriminación Desigualdad
	Promover la cultura de igualdad de género	Equidad Inclusión Participación Igualdad	Exclusión Discriminación Desigualdad	Ampliación del conocimiento Perspectiva de género	Discriminación Inconciencia	Equidad Inclusión Participación Igualdad	Exclusión Discriminación Desigualdad
	Colaboración ciudadana para la ejecución de los proyectos y programas	Inclusión Equidad Participación	Imposición Exclusión	Inclusión Equidad Participación	Imposición Exclusión Desinterés	Inclusión Equidad Participación	Imposición Exclusión
Procedencia Rural / Urbana	Fomentar la igualdad y equidad de género	Equidad Inclusión Participación Igualdad	Exclusión Discriminación Desigualdad	Ampliación del conocimiento Perspectiva de género	Discriminación Inconciencia	Equidad Inclusión Participación Igualdad	Exclusión Discriminación Desigualdad
Políticos	Búsqueda de financiamientos federales y/o de organizaciones	Certeza y seguridad en el desarrollo de los proyectos y programas	Incertidumbre de la ejecución de los proyectos y programas	Certeza y seguridad en el desarrollo de los proyectos y programas	Incertidumbre de la ejecución de los proyectos y programas	Certeza y seguridad en el desarrollo de los proyectos y programas	Incertidumbre de la ejecución de los proyectos y programas
	Actualizar la normatividad institucional con perspectiva de género	Inclusión en el marco normativo	Desigualdad y discriminación en el marco normativo	Inclusión en el marco normativo	Desinterés y discriminación en el marco normativo	Inclusión en el marco normativo	Desigualdad y discriminación en el marco normativo
	Fomentar la colaboración interinstitucional	Mayor alcance de metas Incremento en el número de personas beneficiadas	Metas limitadas Menor número de personas beneficiadas Objetivos no alcanzados	Mayor alcance de metas Incremento en el número de personas beneficiadas	Metas limitadas Menor número de personas beneficiadas Objetivos no alcanzados	Mayor alcance de metas Incremento en el número de personas beneficiadas Inclusión	Metas limitadas Menor número de personas beneficiadas Objetivos no alcanzados Discriminación

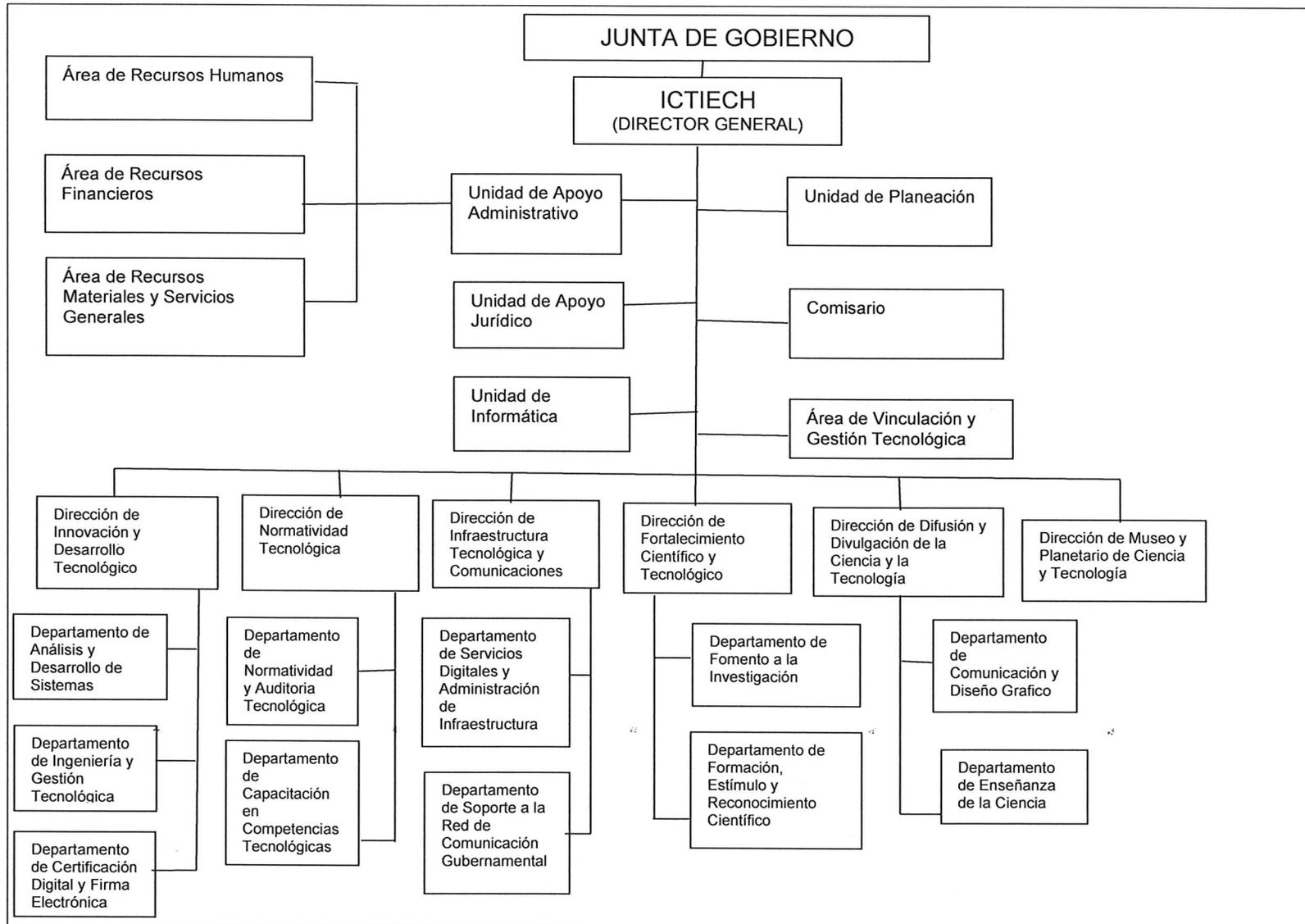
<sup>3</sup>Debe incluir, además, variables como: clase, etnia, edad, procedencia rural/ urbana, credo religioso y preferencia sexual.

## Ejercicio 2. Mapa social

Esquematizar la Estructura Organizacional de la Institución tomando en cuenta si esta descentralizada con áreas de influencia a nivel estatal



Esquematar la Estructura Organizacional de la institución, tomando en cuenta si esta descentralizada con áreas de influencia a nivel estatal.



**Ejercicio 3. Roles productivos y reproductivos al interior de las instituciones**

Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café	X	X
Limpieza de los espacios institucionales	X	
Planear los calendario de ejecución de gastos	X	X
Vigilancia y seguridad de las instituciones		X
Planear las actividades de las institución	X	X
Seguimiento y mantenimiento de vehículos		X
Lavado de trastes de oficinas	X	X
Organizar documentos	X	X
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos	X	X
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	X
Confirmación de asistencia a eventos	X	X
Traslado de materiales	X	X
Conducción de eventos	X	
Mantenimientos de equipos de computo		X
Control de los recursos financieros		X
Seguimiento y control de mobiliario		X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		X
Pago y control de nominas		X
Control de sistemas de informática		X
Recepción de correspondencia		X
Atención telefónica	X	X
Control de bienes materiales	X	
Asistentes particulares		X
Asesor		X
Ordenar archivos	X	X
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	
Distribución de materiales de oficina	X	
Atención a los asuntos jurídicos		X
Comité de adquisiciones	X	X
Control de recursos financieros	X	X
Control y asignación de presupuestos públicos		X
Decisiones en el subcomité sectorial		X
Integrar y revisar cuenta publica		X
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	X
Otras	X	X

**Roles productivos:** son aquellas actividades que desarrollan mujeres y hombres en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios, y que generan ingresos y reconocimiento.

**Roles reproductivos:** son actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y la supervivencia de la familia, incluye las actividades domésticas y de cuidados. Estas tareas son realizadas especialmente por mujeres.

**-Trabajo productivo:**

El trabajo productivo se compone de aquellas actividades humanas que producen bienes y servicios y generan ingresos tanto en salario como de algún otro bien, que puede obtenerse mediante actividades agrícolas, comerciales y de servicios desarrolladas por cuenta propia. El trabajo de las mujeres se considera improductivo porque no genera ingresos.

**-Trabajo reproductivo:**

Tareas necesarias para garantizar el bienestar y supervivencia de las personas que componen el hogar. El trabajo reproductivo se entiende en dos niveles principalmente: La reproducción biológica: la gestación, el parto y la lactancia.

Reproducción social: Mantenimiento del hogar y la reproducción de hábitos y normas, que incluye la crianza, la educación; alimentación, atención y cuidado de los miembros y organización, y leyes, costumbres y valores de un grupo social determinado. El trabajo reproductivo es fundamental para el desarrollo de toda la familia y de la sociedad, pero no se reconoce como trabajo porque generalmente no se paga y la mayoría lo desarrollan las mujeres.

**-Trabajo de cuidado:**

Todas las personas necesitamos de apoyo y cuidados, algunas más que otras. El trabajo de cuidados al interior de los hogares se les asigna a las mujeres, provocando una sobrecarga de trabajo ya que no es pagado y a algunas les impide incorporarse a un trabajo remunerado. Este trabajo de cuidados tanto a niñas, niños y personas adultas o con enfermedades debe distribuirse en la familia, o ser apoyado por las empresas, el Estado y la sociedad en general, y participar de forma activa y responsable<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Organización de las Naciones Unidas para para la Alimentación y la Agricultura. "Manual y caja de Herramientas de perspectiva de género PARA TALLERES COMUNITARIOS." <http://www.fao.org/publications/card/en/c/I9926ES/>. 2018. organizacióndelasNacionesUnidasparaparaAlimentaciónylaAgricultura.01demarzode2021 <http://www.fao.org/publications/card/en/c/I9926ES/>.

**Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro.**

Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe hacer:	Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe hacer:
<p>Ama de casa Cuidar a su familia Ser profesionista Ser prudente Buenos modales Ser religiosa Ser fiel Ser buen estudiante Ser buena esposa Ser buena cocinera Desempeñar oficios femeninos Ser abnegada Cuidado de los enfermos</p>	<p>Proveedor del hogar Jefe de familia Protector de su familia Ser profesionista Desempeñar oficios masculinos Debe respetar el hogar Debe ser machista Puede ser infiel porque es su naturaleza Puede ser polígamo Evitar demostrar sentimientos y debilidades No se involucran en el quehacer del hogar Figura de Autoridad</p>



### Ejercicio 3. 3 Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios

En equipo se analiza los roles productivos y reproductivos de mujeres y hombres en la sociedad, familia, hogar, comunitario entre otros.

Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir la comida	X	X
Limpieza del hogar	X	X
Administración de gastos del hogar	X	
Proporcionar seguridad en el hogar	X	X
Organizar las actividades del hogar	X	
Mantenimiento de vehículos		X
Cuidado de los Hijos	X	
Ser profesionista	X	X
Cuidado de personas mayores o enfermos	X	
Reparaciones del hogar		X
Puestos con tomas de decisiones	X	X
Apoyo escolar a hijos	X	
Manejo de vehículos	X	X
Anfitrión y organizador de eventos	X	X
Actividades extraescolares	X	
Actividades sociales		X



**Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos. (Con qué recursos cuenta la institución).**

Recursos <sup>5</sup>	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Pocas mujeres son titulares de las Unidades de informática	Son más oportunidades de acceso a empleo como jefes
Vehículos institucionales	X	X		X	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	No ejercen control por los roles y Estereotipos de género	Están mejor entrenados para su mantenimiento Los contratos están asignado
Vales de gasolina	X	X		X	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	No ejercen control	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Servicios de alimentos después del horario laboral	X	X		X	Apoyo de alimentos a los trabajadores después del horario laboral	Apoyo de alimentos a los trabajadores después del horario laboral	No ejercen control	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Servicio médico	X	X		X	Derecho laboral que otorga el patrón	Derecho laboral que otorga el patrón	No ejercen control	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Permiso de paternidad		X		X	Derecho laboral que otorga el patrón	Derecho laboral que otorga el patrón	No ejercen control	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Permiso de maternidad	X			X	Derecho laboral que otorga el patrón	Derecho laboral que otorga el patrón	No ejercen control	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Permiso para cuidados en caso de enfermedad de menores	X	X		X	Derecho laboral que otorga el patrón	Derecho laboral que otorga el patrón	No ejercen control	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Permiso en caso de fallecimiento	X	X		X	Derecho laboral que otorga el patrón	Derecho laboral que otorga el patrón	No ejercen control	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Vacaciones	X	X		X	Derecho laboral que otorga el patrón	Derecho laboral que otorga el patrón	No ejercen control	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Aguinaldo	X	X		X	Derecho laboral que otorga el patrón	Derecho laboral que otorga el patrón	No ejercen control	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Estimulo del día del burócrata	X	X		X	Incentivo laboral que otorga el patrón	Incentivo aboral que otorga el patrón	No ejercen control	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en



Secretaría de Igualdad de Género

									su puesto de trabajo
Bono de útiles escolares	X	X		X	Incentivo laboral que otorga el patrón	Incentivo aboral que otorga el patrón	No control	ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Bono de día de las madres	X			X	Incentivo laboral que otorga el patrón	Incentivo laboral que otorga el patrón	No control	ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Botiquín de urgencias médicas	X	X	X	X	Material de apoyo para primeros auxilios	Material de apoyo para primeros auxilios	Lo ejerce por el conocimiento		Lo ejerce por el conocimiento
Sillas	X	X		X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	No control	ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Escritorios	X	X		X	Herramienta de trabajo	Herramienta de trabajo	No control	ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Servicio de agua para consumo humano	X	X		X	De suma importancia para el consumo humano	De suma importancia para el consumo humano	No control	ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Limpieza del espacio de trabajo	X	X		X	Adecuada higiene en el área de trabajo	Adecuada higiene en el área de trabajo	No control	ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Viáticos	X	X	X		Recurso económico para la trabajadora en comisiones laborales	Recurso económico para el trabajador en comisiones laborales	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo		No control ejercen
Servicio de conducción	X	X		X	Servidora pública que solicita el servicio	Servidor público que solicita el servicio	No control	ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Cursos de actualización	X	X	X	X	Incremento en el conocimiento y mejora de habilidades	Incremento en el conocimiento y mejora de habilidades	Se ejercen de acuerdo a las necesidades		Se ejercen de acuerdo a las necesidades
Programa presupuestario	X	X		X	Obtener los recursos presupuestales para alcanzar los objetivos y metas	Obtener los recursos presupuestales para alcanzar los objetivos y metas	No control	ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Insumos para Coffee Break	X	X	X		Servidora pública que solicita el material	Servidor Público que solicita el material	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo		No control ejercen
Insumos de papelería	X	X	X		Servidora pública que solicita el material	Servidor Público que solicita el material	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo		No control ejercen
Uniformes	X	X		X	Identidad Institucional	Identidad Institucional	No control	ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Insumos de limpieza	X	X	X		Servidora pública que solicita el material	Servidor Público que solicita el material	El control se ejerce por estar en sus atribuciones		No control ejercen



## Secretaría de Igualdad de Género

							en su puesto de trabajo	
Mantenimiento de equipo de transporte		X		X	Seguridad para el traslado del personal en comisiones	Seguridad para el traslado del personal en comisiones	No control ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Acceso para personas con discapacidad	X	X		X	Libre acceso en los espacios	Libre acceso en los espacios	No control ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Actividades de recreación	X	X		X	Integración del personal y Convivencia familiar	Integración del personal y Convivencia familiar	No control ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Comité de ética y conflicto de interés	X	X		X	Conservar el trabajo en condiciones de respeto	Conservar el trabajo en condiciones de respeto	No control ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Lenguaje incluyente	X	X	X		Fomentar la igualdad de género	Fomentar la igualdad de género	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo	No control ejercen
Igualdad salarial	X	X		X	Fomentar la igualdad de género y mejorar la calidad de vida	Fomentar la igualdad de género y mejorar la calidad de vida	No control ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Tiempo para amamantar	X			X	Fortalecer el vincular entre la madre-hija/hijo	No aplica	No control ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Servicio de vigilancia	X	X		X	Salvaguardar la integridad del personal y de la institución	Salvaguardar la integridad del personal y de la institución	No control ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Ratificación del presupuesto	X	X		X	Logro de objetivos y metas	Logro de objetivos y metas	No control ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Normas presupuestales	X	X		X	Realizar con eficiencia y eficacia el manejo de los recursos presupuestales	Realizar con eficiencia y eficacia el manejo de los recursos presupuestales	No control ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo
Marco Normativo	X	X		X	Desarrollar con eficiencia y eficacia los procedimientos administrativos y jurídicos	Desarrollar con eficiencia y eficacia los procedimientos administrativos y jurídicos	No control ejercen	El control se ejerce por estar en sus atribuciones en su puesto de trabajo

**5Puntuación:**

Diez asignados a mujeres y cero a hombres indican que las mujeres tienen acceso exclusivo a un recurso en particular.

Cinco puntos para mujeres y cinco para hombres indican que ambas tienen igual acceso.

Dos puntos asignados a mujeres y ocho a hombres indican que los hombres tienen más acceso a un recurso que las mujeres

**Ejemplo de recursos**

Vales de gasolina	Servicio de agua para consumo humano	Memorias	Reglamentos
Servicios de alimentos después del horario laboral	Limpieza del espacio de trabajo	Jabón de trastes	Manuales
Vehículos	Guarderías	Aromatizantes	Protocolos
Servicio médico	Viáticos	Llantas	Mecanismos
Permiso de paternidad	Servicio de conducción	Filtros de gasolina	Formato de quejas
Permiso de maternidad	Cursos de actualización	Áreas de lactancia	Líneas telefónicas de apoyo a mujeres en situación de violencia
Permiso para cuidados en caso de enfermedad de menores, personas adultas mayores	Cursos de especialización	Baños con cambiadores de pañales	Atención psicológica, jurídica y deservicio social
Permiso en caso de fallecimiento	Programa presupuestario	Acceso para personas con discapacidad	Toma de decisiones con quien comprar insumos
Vacaciones	Papel higiénico	Actividades de recreación	Cafetera
Aguinaldo	Galletas	Comité de ética y conflicto de interés	Proyectos de inversión para proyectos productivos
Estimulo del día del burócrata	Refrescos	Manifiesto de no gravidez para la contratación de personal	
Bono de útiles escolares	Servilletas	Lenguaje incluyente	
Bono de día de las madres	Lapicero	Igualdad salarial	
Toallas sanitarias	Engrapadoras	Tiempo para amamantar	
Botiquín de urgencias médicas	Perforadoras	Convocatoria de contrato laboral	
Sillas	Sellos	Servicio de vigilancia	
Computadoras	Hojas	Ratificación del presupuesto	
Escritorios	Tintas	Normas presupuestales	
Servicios de café	Uniformes	Leyes	



**Ejercicio 4. 2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios. (Con qué recursos cuentan los espacios comunitarios y ciudades).**

Recursos <sup>6</sup>	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Servicio médico	x	x		X	Por derecho constitucional existe el acceso a los servicios. Su acceso es mayor en zonas urbanas.	Por derecho constitucional existe el acceso a los servicios. Su acceso es mayor en zonas urbanas.	No ejercen control porque pocas veces las mujeres acceden a un puesto directivo.	Es común que los hombres ejerzan un puesto directivo en instituciones con mayores conflictos sociales.
Escuelas	x	x	X	X	Por derecho constitucional existe el acceso a los servicios. Su acceso es mayor en zonas urbanas.	Por derecho constitucional existe el acceso a los servicios. Su acceso es mayor en zonas urbanas.	En la actualidad el control educativo estatal lo ejerce una mujer, situación que no es común en el estado	Es común que los hombres ejerzan un puesto directivo en instituciones con mayores conflictos sociales.
Lugares donde se reúne la gente para actividades religiosas, culturales y recreativas	x	x	x	X	Al ser espacios para la integración y convivencia familiar y social de libre acceso. El acceso no está restringido para las mujeres, sin embargo, su seguridad no está garantizada.	Al ser espacios para la integración y convivencia familiar y social de libre acceso. El acceso no está restringido para los hombres.	Como no son espacios de toma de decisión, las mujeres si son tomadas en cuenta para dirigirlos.	Es común que los hombres ejerzan un puesto directivo por cuestión de género.
Transporte	x	x		x	El acceso no está restringido para las mujeres, sin embargo, depende de su situación económica, debido a que un gran porcentaje no cuenta con un trabajo remunerado. Además su seguridad no está garantizada.	El acceso no está restringido para los hombres, contando con una mejor situación económica, ya que por cuestiones de género su trabajo es remunerado.	No ejercen control porque pocas veces las mujeres acceden a un puesto directivo, además se considera que las mujeres no son confiables ni capaces de conducir vehículos de transporte público.	Es común que los hombres ejerzan puestos directivos y conduzcan vehículos de transporte público.
Acceso para personas con discapacidad	x	x	X	X	El acceso no está restringido para las mujeres, sin embargo, existe poca infraestructura con este tipo de características.	El acceso no está restringido para los hombres, sin embargo existe poca infraestructura con este tipo de características.	No ejercen control porque no es común que las mujeres dirijan obras públicas.	Es común que los hombres dirijan y ejecuten obras públicas.

**<sup>6</sup>Puntuación:**

Diez asignados a mujeres y cero a hombres indican que las mujeres tienen acceso exclusivo a un recurso en particular. Cinco puntos para mujeres y cinco para hombres indican que ambas tienen igual acceso.

Dos puntos asignados a mujeres y ocho a hombres indican que los hombres tienen más acceso a un recurso que las mujeres

Referencia del Marco normativo

Marco Jurídico Federal	Marco Jurídico Estatal	Protocolos y Normas	Instrumentos	Marco Normativo Administrativo
<p>Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.</p>	<p>Constitución Política del Estado de Chiapas</p> <p>Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.</p> <p>Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas</p> <p>Ley de derecho de niñas, niños y adolescentes del Estado de Chiapas.</p> <p>Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas</p>	<p>Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción, de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.</p> <p>Norma Mexicana MX R025SCFI2015en Igualdad Laboral y No Discriminación</p> <p>Norma oficial mexicana nom-046-ssa2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. criterios para la prevención y atención</p>	<p>Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 (PED).</p> <p>Programa Estatal de Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PEI).</p> <p>Programa Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2020-2024 (PROLIV).</p> <p>Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)</p>	<p>Reglamento normativo interno</p> <p>Manual de Inducción</p> <p>Manual de Organización</p> <p>Manual de Procedimiento</p> <p>Reglas de operación de proyectos, proyectos</p> <p>Lineamientos</p> <p>Decretos</p>

## Reflexionemos.....

De acuerdo a los resultados obtenidos en los ejercicios anteriores, en equipo dialoguen y analicen las respuestas de las siguientes preguntas.

- ¿La problemática analizada tiene causas diferenciadas entre mujeres y hombres?
- ¿A quién afecta más el problema a mujeres o a hombres?
- ¿Qué problemas son compartidos por mujeres y por hombres?
- ¿La problemática analizada genera efectos diferenciados entre mujeres y hombres?
- ¿De qué manera afecta el problema a las mujeres y de qué manera a los hombres?
- ¿Estos efectos implican la creación, el mantenimiento o el incremento de brechas de género?
- ¿Qué tipo de desigualdad se genera entre mujeres y hombres debido a las causas analizadas?
- ¿Cuáles son las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que inciden en la problemática?
- ¿Qué acciones está haciendo la institución que fomentado la desigualdad y la violencia de género?
- ¿Qué cambios se deberán implementar en los programas y proyectos de la institución?
- ¿Qué cambios se deberán implementar en la estructura organizacional de la institución?
- ¿Qué beneficios se tendrá a corto, mediano y largo plazo para disminuir la desigualdad y la violencia contra las mujeres?

**Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro.**

<p><b>En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres</b></p>	<p><b>En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.</b></p>
<p>Introducir la perspectiva de género. Oportunidades para mejorar su calidad de vida y sus conocimientos. Capacitación sobre igualdad de género. Promover entre la comunidad académica y de investigación acciones de igualdad de género. Otorgar apoyos para contribuir la formación de niñas y mujeres científicas. Fortalecer espacios físicos con perspectiva de género.</p>	<p>Sensibilizar acerca de discriminación, violencia e igualdad de género. Oportunidades para mejorar su calidad de vida y sus conocimientos. Crear conciencia sobre las acciones cotidianas para eliminar la desigualdad. Colaborar en la prevención.</p>



Desarrollo de Plan de Trabajo

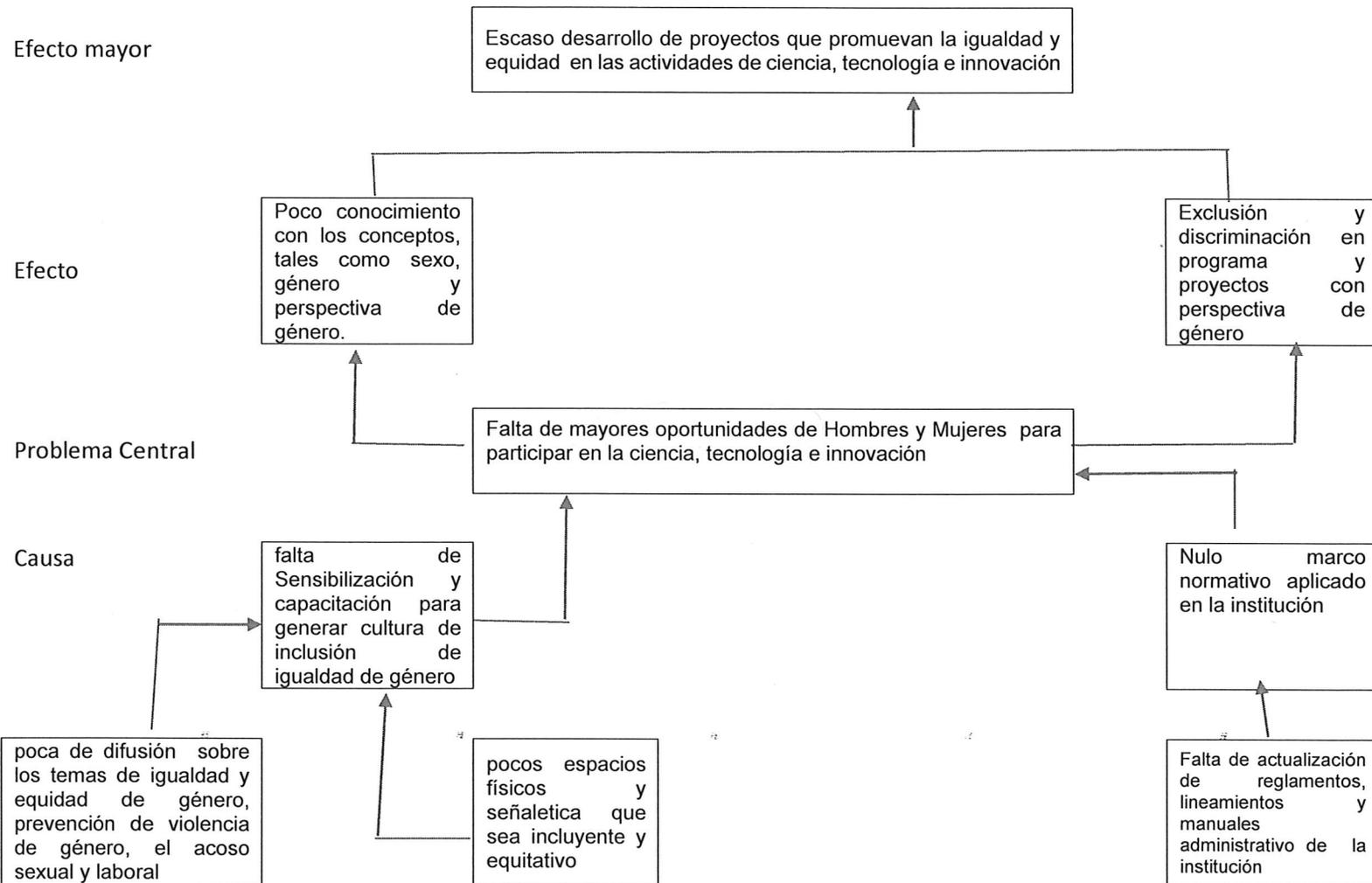
1.	Nombre del proyecto	Fomentar la cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres en la ciencia, tecnología e innovación.
2	Unidad responsable	Unidad Enlace de Igualdad de Género
3	Programa/s presupuestario/s	Programa de fomento a la investigación científica, tecnológica y de innovación
4	Objetivo de desarrollo sostenible	Objetivo5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas
<b>Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024</b>		
3	Política Transversal	Igualdad de género
	Eje 3	Educación, ciencia y cultura
	Tema 3.3	Ciencia y tecnología
	Política Pública 3.3.1	Ciencia, tecnología, innovación y comunicaciones para el desarrollo
	Programa sectorial:	Educación
<b>Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024</b>		
4	Objetivos prioritarios	1. Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género 3. Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de niñas, adolescentes y mujeres 6. Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes
5	Ejes estratégicos	1.1 Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo económico del estado 3.2 impulsar estrategias integrales que favorezcan aumentar la calidad de vida y bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes y se contribuya a su acceso a la seguridad social 6.1 Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género
6	Líneas de acción	1.1.2 Fortalecer el desarrollo de capacidades de las niña, adolescentes y jóvenes en las áreas relacionadas con la ciencias, la tecnología, las ingenierías, las matemáticas y la robótica que potencien el emprendimiento o su futura inclusión en el mercado laboral 3.2.9 Promover la realización de investigaciones sobre los factores niveles o limitaciones en la calidad de vida de las mujeres y las niñas, con enfoque de género, cultural e interseccionalidad. 6.1.13 Promover la elaboración de estudios e investigaciones con enfoque territorial, de género e interseccional en temas de degradación ambiental y cambio climático que permitan identificar factores de riesgo, causales y efectos que afecten a las mujeres, niñas y adolescentes prioritariamente

**Propósito institucional:** El Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas, es un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública del Estado, que tiene como objetivo principal, planear, coordinar, establecer, promover y evaluar las políticas públicas y los programas en materia de ciencia, tecnología e innovación en el Estado de Chiapas. Dirigir sus acciones a la comunidad científica y tecnológica, estudiantes, empresas, organizaciones, dependencias y entidades del Poder Ejecutivo y a la sociedad en general, para desarrollar, consolidar y articular el Sistema Estatal de Ciencia y Tecnología; incrementar la competitividad de las organizaciones productivas y desarrollar una sociedad capaz de generar y utilizar conocimiento para su propio beneficio, mediante el apoyo a proyectos de investigación, desarrollo y transferencia de tecnología, formación de científicos y tecnólogos; así como la difusión, divulgación y enseñanza de la ciencia y tecnología

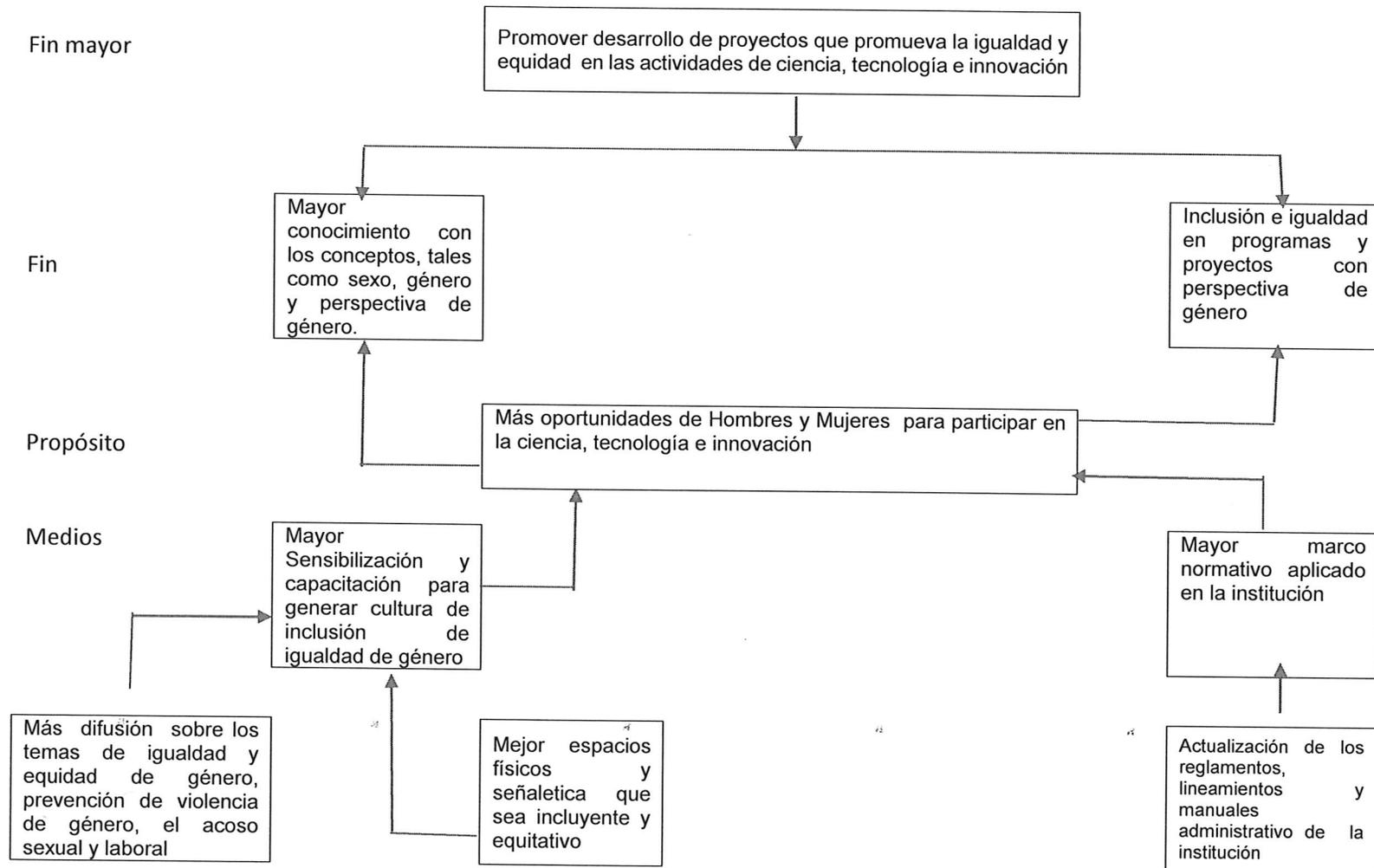


Descripción del proyecto: Promover una cultura de igualdad y equidad

Árbol de problemas:



Árbol de objetivos:



**Objetivo:** Promover las condiciones de igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ámbito de la ciencia, tecnología e innovación.

**Árbol de problemas:**

<b>C</b>	falta de Sensibilización y capacitación para generar cultura de inclusión de igualdad de género
<b>E</b>	Poco conocimiento con los conceptos, tales como sexo, género y perspectiva de género.
<b>C</b>	Poca marco normativo aplicado en la institución
<b>E</b>	Exclusión y discriminación en programa y proyectos con perspectiva de género

**Árbol de objetivos:**

<b>M</b>	Mayor de Sensibilización y capacitación para generar cultura de inclusión de igualdad de género
<b>F</b>	Mayor conocimiento con los conceptos, tales como sexo, género y perspectiva de género.
<b>M</b>	Mayor marco normativo aplicado en la institución
<b>F</b>	Inclusión e igualdad en programas y proyectos con perspectiva de género



Objetivo

No. Objetivo	Objetivo institucional
1	Elevar el desarrollo de la ciencia, tecnología e innovación a través de mejor vinculación académica y científica, más apoyo a la investigación y mayor divulgación, además del fortalecimiento a la infraestructura tecnológica y de comunicación en los organismos públicos

	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm./den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
<b>Fin</b>	Contribuir a la promoción de las condiciones de igualdad y equidad de mujeres y hombres a través de proyectos de la ciencia, tecnología e innovación	Porcentajes de proyectos realizados que promuevan la igualdad de género	(Número de proyectos realizados / Total de proyectos programados)*100	3/3	100%	Estratégico y Eficiencia	Proyectos	Proyecto ejecutivo, acta de aprobación del Consejo Consultivo	Existen suficientes proyectos con perspectiva de género
<b>Propósito</b>	Los Hombres y Mujeres participan en la ciencia, tecnología e innovación	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en acciones y/o proyectos que promuevan la igualdad de género	(Número de Mujeres y hombres que participan en proyectos que promuevan la igualdad de género / Total de Mujeres y hombres programados ya participar en proyectos que promuevan la igualdad y equidad de género)*100	194/194	100%	Estratégico y Eficiencia	Personas	Lista de asistencia, número de beneficiados por los proyectos	La participación de hombres y mujeres es equitativa e igualitaria
<b>Componente</b>	La Sensibilización y capacitación para generar cultura de inclusión y de igualdad de género se ha realizado	Porcentajes de personas capacitadas en inclusión y de igualdad de género	(Número de personas capacitadas en personas programadas)*100	69/69	100%	Gestión/Eficiencia	Personas	Lista de asistencia,	Mujeres y hombres cuentan con la disposición de asistir a los talleres y eventos

 <b>Componente</b>	El marco normativo de igualdad y equidad se aplicó en la institución	Porcentaje de actualización del marco normativo de la institución	<b>Secretaría de Igualdad de Género</b> (Número de reglamentos, lineamientos y manuales actualizados/ el Total de reglamentos y manuales de la institución) *100	2/2	100%	Gestión/Eficacia	Documentos	Reglamentos, lineamientos y manuales	Los reglamentos, lineamientos y manuales están actualizados con lenguaje incluyente
<b>Actividades</b>	Cursos de capacitación en temas de igualdad y equidad de género, prevención de violencia de género, el acoso sexual y laboral	Porcentaje de cursos en temas de igualdad y equidad de género, prevención de violencia de género, el acoso sexual y laboral realizados	(Número de cursos realizados/Total de cursos programados) *100	2/2	100%	Gestión/Eficacia	Cursos	Lista de asistencia, fotos	Las mujeres y hombres tienen el conocimiento de perspectiva de género
<b>Actividades</b>	Difusión en medios masivos de comunicación temas de igualdad y equidad de género, prevención de violencia de género, el acoso sexual y laboral	Porcentaje de publicaciones realizadas	(Número de publicaciones realizadas en redes sociales/ El Total de producciones realizadas)	20/20	100%	Gestión/Eficacia	Publicaciones	Publicaciones realizadas en redes sociales	Existe basta difusión en redes sociales sobre temas de igualdad y equidad de género, prevención de violencia de género, el acoso sexual y laboral
<b>Actividades</b>	Actualización de espacios físicos con inclusión e igualdad	Porcentaje de espacios modificados	(Número de instalaciones modificados/Total de instalaciones programados)*100	2/2	100%	Gestión/Eficacia	Equipamiento	Fotos	Los espacios físicos de la institución para los visitantes son adecuados y equitativos
<b>Actividades</b>	Modificación de la información con perspectiva visual	Porcentaje de señaletica impresa	Número de impresos realizados /Total de impresos programados)*100	12/12	100%	Gestión/Eficacia	impresos	Impresos, fotos	Existe señaletica con mensaje incluyente en la institución
<b>Actividades</b>	Reuniones de trabajo para el desarrollo de proyectos con perspectiva de género	Porcentaje de reuniones realizadas	(Número de reuniones realizadas/ Total de reuniones programadas)*100	4/4	100%	Gestión/Eficacia	Reuniones	Lista de asistencia, fotos	Las mujeres y hombres desarrollan proyectos con perspectiva de género

 <p><b>Actividades</b></p>	<p>Capacitación para la actualización de reglamento, lineamientos y administrativos con lenguaje incluyente</p>	<p>Porcentaje de capacitaciones con lenguaje incluyente realizadas</p>	<p><b>Secretaría de Igualdad de Género</b> (Número de cursos realizadas / Total de cursos programadas)*100</p>	<p>2/2</p>	<p>100%</p>	<p>Gestión/Eficacia</p>	<p>Cursos</p>	<p>Lista de asistencia, fotos</p>	<p>Los reglamento, lineamientos y manuales administrativos cuentan con lenguaje incluyente</p>
---	---	--	--	------------	-------------	-------------------------	---------------	-----------------------------------	--

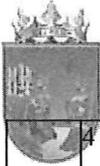


**Indicadores**

No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm. / denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
					1er	2do.	3er.	4°.	
	1	<b>Fin</b>	Porcentajes de proyectos realizados que promuevan la igualdad y equidad de género 3/3	3			2	1	2 (2020)

	2	<b>Propósito</b>	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en acciones y/o proyectos que promuevan la igualdad y equidad de género 194/194	194			44	150	44 (2020)
--	---	------------------	---	-----	--	--	----	-----	--------------

	3	<b>Componente</b>	Porcentajes de personas capacitadas en inclusión y de igualdad de género 69/69	69	22		25	22	25 (2020)
	3	<b>Componente</b>	Porcentaje de actualización del marco normativo de la Institución 2/2	2			1	1	2 (2021)



4	GOBIERNO DE CHIAPAS	Actividad	Porcentaje de cursos en temas de igualdad y equidad de género, prevención de violencia de género, el acoso sexual y laboral realizados	2/2	2	1		1		2 (2020)
4		Actividad	Porcentaje de publicaciones realizadas	20/20	20	8	5	5	2	9 (2020)
4		Actividad	Porcentaje de espacios modificados	2/2	2				1	1 (2021)
4		Actividad	Porcentaje de señaletica impresa	12/12	12			3	3	6 (2021)
4		Actividad	Porcentaje de reuniones realizadas	4/4	4	1	1	1	1	4 (2020)
4		Actividad	Porcentaje de capacitaciones con lenguaje incluyente realizadas	2/2	2	1			1	2 (2021)

Indicador 1: mide (interpretación del fin)

Indicador 2: mide (interpretación del propósito)

Indicador 3: mide (interpretación del componente)

Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)



**Personas beneficiarios totales**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Personas	167,392	Fem.	70,122	70,031	91	70,111	11	0	0	80	0	70,042
		Masc.	97,270	97,200	70	97,270	0	0	0	70	0	97,200

**Actividad que determina la o el beneficiario. (Cursos de capacitación en temas de igualdad y equidad de género, prevención de violencia de género, el acoso sexual y laboral)**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Personas	69	Fem.	29	29	0	29	0	0	0	0	0	29
		Masc.	40	40	0	40	0	0	0	0	0	40

**Actividad que determina la o el beneficiario. (Difusión en medios masivos de comunicación temas de igualdad y equidad de género, prevención de violencia de género, el acoso sexual y laboral)**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Personas	37,500	Fem.	18,750	18,750	0	18,750	0	0	0	0	0	18,750
		Masc.	18,750	18,750	0	18,750	0	0	0	0	0	18,750

**Actividad que determina la o el beneficiario. (Actualización de espacios físicos)**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Personas	43,200	Fem.	17,020	17,020	0	17,020	0	0	0	0	0	17,020
		Masc.	26,130	26,130	0	26,130	0	0	0	0	0	26,130

**Actividad que determina la o el beneficiario. (Modificación de la información con perspectiva visual)**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Personas	86,400	Fem.	34,140	34,140	0	34,140	0	0	0	0	0	34,140
		Masc.	52,260	52,260	0	52,260	0	0	0	0	0	52,260

**Actividad que determina la o el beneficiario. (Reuniones de trabajo para el desarrollo de proyectos con perspectiva de género)**

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Personas	208	Fem.	127	116	11	127	11			0		127
		Masc.	81	0	0	81	0			0		81



Actividad que determina la o el beneficiario. (Capacitación para la actualización de reglamento, lineamientos y manuales administrativos con lenguaje incluyente)

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Personas	15	Fem.	6	6	0	6	0	0	0	0	0	6
		Masc.	9	9	0	9	0	0	0	0	0	9